

SEDACHIMBOTE S.A. OFIC. DE PLANEAMIENTO SECRETARIA	
10 MAY 2021	
RECIBIDO	
Nº Reg. 613	Hora: _____

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL N° 55 - 2021-SEDACHIMBOTE S.A.

Chimbote, 28 de mayo del 2021

VISTO: El proveído de Gerencia General en el Informe PLAN N° 059-2021, de fecha 28 de mayo del 2021, disponiendo la emisión del acto resolutorio para aprobar la Directiva N° 006-2021-SEDACHIMBOTE S.A. - GEGE "Reconocimiento por la Implementación de las Acciones del Sistema de Control Interno"; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Informe PLAN N° 059-2021 de fecha 28 de mayo del 2021 la Oficina de Planeamiento hace llegar el proyecto de Directiva N° 006-2021-SEDACHIMBOTE S.A. - GEGE "Reconocimiento por la Implementación de las Acciones del Sistema de Control Interno", solicitando su revisión y aprobación mediante acto resolutorio; y,

Que, la Directiva N° 006-2021-SEDACHIMBOTE S.A. - GEGE "Reconocimiento por la Implementación de las Acciones del Sistema de Control Interno", está compuesta por (03) tres capítulos y (08) ocho artículos; y,

Que, la referida directiva tiene por objetivo Normar las disposiciones para el reconocimiento a los funcionarios, colaboradores de la EPS SEDACHIMBOTE S.A., en la implementación de las medidas de remediación y control consignados en el Plan de Acción Anual, y su seguimiento de manera permanente, oportuna y adecuada de las mismas. Dicho otorgamiento de reconocimientos constituye un incentivo que contribuye a potenciar las capacidades, competencias y habilidades de los funcionarios y colaboradores de la EPS, así como su satisfacción laboral, desempeño incremento de autoestima y productividad laboral; y,

Que, con los vistos de la Gerencia de Administración y Finanzas, , Planeamiento, y Gerencia de Asesoría Jurídica y en uso de las facultades contenidas en el Reglamento de Organización y Funciones - ROF y Manual de Organización y Funciones - MOF, aprobados con Resolución de Gerencia General N° 065 y 066-2020, respectivamente, y, así como en uso de las facultades conferidas por el Estatuto de SEDACHIMBOTE S.A., y la designación contenida en el Acuerdo de Directorio N° 213-2020 en Sesión Ordinaria N° 025 -2020 de fecha 31 de julio del 2020, y;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR la Directiva N° 006-2021-SEDACHIMBOTE S.A. - GEGE "Reconocimiento por la Implementación de las Acciones del Sistema de Control Interno", que consta de 3 (tres) capítulos y 08 (ocho) artículos que como anexo forma parte Integrante de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO: DISPONER que la Gerencia de Administración y Finanzas, desarrolle las acciones conducentes y necesarias para la correcta aplicación de la Directiva materia de aprobación en el presente acto resolutorio.

ARTICULO TERCERO: NOTIFIQUESE con la presente Resolución y la Directiva que se aprueba a la Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia Comercial, Gerencia Técnica, Gerencia de Asesoría Jurídica y Oficina de Planeamiento.

Regístrese, Comuníquese y Cumplase

ING. MANUEL RODRIGUEZ SENMACHE
GERENTE GENERAL
SEDACHIMBOTE S.A.



SEDACHIMBOTE S.A.	
Secretaría General	
GERENCIA GENERAL	
28 MAY 2021	4
RECIBIDO	
Nº Reg. _____	Hora: _____

Chimbote, mayo 28 del 2021

INFORME PLAN N° 059-2021

A : Ing. Manuel RODRÍGUEZ SENMACHE
Gerente General



ASUNTO : Remisión de DIRECTIVA N° 006 – 2021 - SEDACHIMBOTE S.A. – GEGE
RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACCIONES DEL
SISTEMA DE CONTROL INTERNO

FECHA : Chimbote, mayo 28 del 2021

Mediante el presente es grato saludarlo, y adjunto al presente, remito a su despacho la DIRECTIVA N° 006 – 2021 - SEDACHIMBOTE S.A. – GEGE denominada "RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACCIONES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO" para su aprobación con acto resolutivo.

En cuanto informo a usted para sus conocimiento y fines

Atentamente,



ING. GIANFRANCO DANIEL GARCÍA DURAND
JEFE OFICINA DE PLANEAMIENTO
SEDACHIMBOTE S.A.

orig. file en forma p.u.v.

DIRECTIVA N° 006 – 2021 - SEDACHIMBOTE S.A. - GEGE

RECONOCIMIENTO POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACCIONES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1° Lineamientos Generales

Dotar a la empresa de un instrumento legal mediante el cual se establecen las disposiciones para el reconocimiento de los colaboradores en el marco de la implementación de las medidas de remediación y control consignados en el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno.

Artículo 2° Objetivo

Normar las disposiciones para el reconocimiento a los funcionarios, colaboradores de la EPS SEDACHIMBOTE S.A (en adelante la EPS) en la implementación de las medidas de remediación y control consignados en el Plan de Acción Anual, y su seguimiento de manera permanente, oportuna y adecuada de las mismas. Dicho otorgamiento de reconocimientos constituye un incentivo que contribuye a potenciar las capacidades, competencias y habilidades de los funcionarios y colaboradores de la EPS, así como su satisfacción laboral, desempeño, incremento de autoestima y productividad laboral.

Artículo 3° Base Legal

- 3.1 D. S N°005-2020-VIVIENDA, TUO del D. Leg. N°1280 – Ley marco de la gestión y prestación de los servicios de saneamiento.
- 3.2 D. S N 019-2017-VIVIENDA – Reglamento del D. Leg. 1280 - Ley marco de la gestión y prestación de los servicios de saneamiento.
- 3.3 D.S. N°004-2019-JUS – TUO de la Ley N°27444 – Ley del procedimiento administrativo general.
- 3.4 Ley N°27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, y sus modificatorias.
- 3.5 Estatuto Social
- 3.6 Código Civil.
- 3.7 Reglamento Interno de Trabajo de la EPS SEDACHIMBOTE S.A.
- 3.8 Código de Ética de la EPS SEDACHIMBOTE S.A.

Artículo 4° Alcance

La presente directiva es de cumplimiento obligatorio de todos los funcionarios y colaboradores de la EPS, independientemente de su régimen laboral o modalidad de contratación al que pertenecen e inmersos en la implementación de las medidas de remediación y control consignados en el Plan de Acción Anual de la implementación del Sistema de Control Interno de la EPS.

Artículo 5° Vigencia

La presente directiva entrará en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación y publicación.

Artículo 6° Disposiciones Generales

6.1. De los Principios

6.1.1 Desarrollo Personal y Profesional:

Toda actividad laboral desarrollada al interior de la EPS, brindará la oportunidad que los colaboradores crezcan en sus múltiples dimensiones cognoscitiva, afectiva, valorativa, ética, social y técnica; donde desarrollen sus potenciales creativos, mejorando y optimizando la gestión institucional y el desempeño personal.



6.1.2 Sinergia:

Todo estímulo o reconocimiento efectuado beneficiará directa e indirectamente de manera continua, tanto a los colaboradores, como a la EPS.

6.1.3 Equidad y Justicia:

Se promueven actitudes de reconocimiento para todos los colaboradores de las EPS en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.

6.1.4 Objetividad y Transparencia:

Se definen y divulgan entre todos los colaboradores de la EPS, los aspectos y criterios que sirven de base para efectuar los reconocimientos.

6.2. Definiciones

6.2.1. Eje: elementos del procedimiento para implementar el SCI, que agrupa los componentes del control interno a fin de facilitar su desarrollo. Estos son: cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión.

6.2.2. Impacto: El resultado o efecto de un evento. El impacto de un evento puede ser positivo o negativo sobre los objetivos relacionados de la EPS.

6.2.3. Reconocimiento: en el marco de la gestión institucional, una acción de reconocimiento busca distinguir de manera oficial al colaborador o grupo de colaboradores por comportamiento(s) favorable(s) a la cultura organizacional o el buen clima laboral o, por los logros destacados en beneficio de su área, la EPS, sin perjuicio de las iniciativas espontáneas que los directivos u otros colaboradores con personal a su cargo desplieguen, en ejercicio de su liderazgo.

Para efectos de esta directiva se normarán las acciones de reconocimiento de forma oficial, el cual se concreta cuando la distinción se realiza a través de un incentivo simbólico, objeto simbólico, diploma memorándum y/o resolución de felicitación al colaborador, grupo de colaboradores o representante de un órgano administrativo reconocido y su difusión a través de los medios de comunicación institucional.

6.2.4. Riesgo: posibilidad de que ocurra un evento adverso que afecte el logro de los objetivos de la EPS.

Segmentación por nivel de alcance: para efecto de la presente directiva las actividades de reconocimiento se segmentarán en dos niveles de alcance:

- Individual: se presentará cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia un colaborador de forma particular e individual.
- Grupal: se presentará cuando la acción de reconocimiento esté dirigida hacia un(os) órgano(s), unidad(es) orgánica(s) o equipo de trabajo de colaboradores.

6.3. Medios para el Reconocimiento Institucional

El reconocimiento institucional, según su nivel se podrá realizar a través de los siguientes medios:

NIVELES DE RECONOCIMIENTO	MEDIOS PARA EL RECONOCIMIENTO
A NIVEL DE LOS ÓRGANOS DE LA EPS	<ul style="list-style-type: none">• Mención y felicitación por parte del Titular de la EPS al interior del mismo, contando con la presencia de(los) colaboradores y los responsables de la Gerencia de Administración y Finanzas y la Jefatura de Recursos Humanos o de quien designe para dicho evento. Se dejará constancia escrita de este acto, la cual se archivará en el legajo del(os) colaborador(es) reconocido(s).• Mención y felicitación a través de los medios de comunicación de la EPS (Portal institucional, redes sociales, correo electrónico institucional, intranet, entre otros).• Asistencia a los eventos de capacitación dentro del marco del Plan de Desarrollo del Personal (PDP).



<p>A NIVEL INSTITUCIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diplomas y/o medalla, y/o distintivos por parte del Directorio. Este reconocimiento se entregará en una ceremonia al interior de la institución. • Resolución emitida por el Titular de la Entidad con copia a su legajo personal. • Asistencia a los eventos de capacitación dentro del marco del Plan de Desarrollo del Personal (PDP). • Mención y felicitación a través de los medios de comunicación de la EPS (Portal institucional, redes sociales, correo electrónico institucional, intranet, entre otros) a los colaboradores destacados.
-------------------------------------	--

CAPITULO II

NORMAS Y PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS

Artículo 7° Disposiciones Específicas

7.1. Aspectos a considerar para el Reconocimiento

7.1.1. Compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de la subsanación de las Medidas de Remediación y Medidas de Control del Plan de Acción Anual:

Se podrá reconocer al(los) colaborador(es) de(los) órgano(s) o unidad(es) orgánica(s) que participan en el cumplimiento de la subsanación de las Medidas de Remediación, Medidas de Control y seguimiento permanente del Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno y su presentación ante la Contraloría General de la República dentro de los plazos establecidos, adjuntando la evidencia y/o sustento que permitan verificar su cumplimiento de dicha medida. No se considera las subsanaciones que se hayan realizado de manera extemporánea o en vía de regularización.

7.1.2. Trabajo en Equipo:

Se podrán reconocer al(los) colaborador(es) del(os) órganos(s) o unidad(es) orgánica(s) las actitudes, comportamientos y acciones específicas de colaboración y cooperación en el cumplimiento de la subsanación de las Medidas de Remediación, Medidas de Control y seguimiento permanente del Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno y su presentación ante la Contraloría General de la República dentro de los plazos establecidos. El reconocimiento se podrá otorgar al(los) colaborador(es) que actúe(n) para fortalecer y favorecer a su equipo de trabajo y/o cooperen con sus compañeros más allá de sus funciones y responsabilidades propias, por conseguir fines comunes (implementación del SCI). Para la evaluación de este aspecto se podrán tener en consideración los siguientes criterios:

- Colabora con sus compañeros cuando culmina su propio trabajo.
- Propone ideas para el desarrollo del trabajo y el logro de las metas grupales.
- Colabora en hacer seguimiento a actividades planificadas y sus observaciones o recomendaciones las ofrece de manera constructiva.
- Reconoce y agradece la ayuda o aportes que le brindan sus demás compañeros de equipo.
- No impone sus ideas sobre los demás miembros del equipo.
- Sabe escuchar y no interrumpe cuando los demás se expresan.
- Sabe asumir su responsabilidad individual cuando no se logran las metas.

7.1.3. Compromiso en el seguimiento de la ejecución del Plan de Acción Anual:



Se podrán reconocer al(los) colaborador(es) del(os) órganos o unidad(es) orgánica(s) cuando efectúen en forma permanente y continua, el seguimiento permanente de la ejecución el Plan de Acción Anual (la implementación de las Medidas de Remediación y las Medidas de Control) dentro de los plazos señalados en la norma de la materia, verificando su cumplimiento, a través de la evidencia o sustento que se consigna como medios de verificación, según los plazos establecidos en el mismo y teniendo en cuenta los criterios para establecer su estado de ejecución.

7.1.4. Clima laboral y desarrollo de relaciones:

Se podrán reconocer las actitudes, comportamientos y acciones específicas que contribuyan a favorecer en el clima laboral armónico que pueda generar condiciones favorables para el cumplimiento de la subsanación de las Medidas de Remediación, Medidas de Control y seguimiento permanente del Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno y su presentación ante la Contraloría General de la República dentro de los plazos establecidos. El reconocimiento se podrá otorgar al(los) colaborador(es) que se esfuercen por entablar y mantener relaciones saludables en el órgano(s) o unidad(es) orgánica(s), interrelacionándose y creando lazos de compañerismo dentro de su respectivo órgano o unidad orgánica. Para la evaluación de este aspecto se podrán tener en consideración los siguientes criterios:

- Propicia un clima de trabajo agradable (tolerancia, respeto y buen trato).
- Promueve actitudes y actividades positivas al interior del órgano o unidad orgánica.
- Promueve y apoya las nuevas ideas e iniciativas de sus compañeros.

7.1.5. Logros y crecimiento personal:

Se podrán reconocer las actitudes, comportamiento y acciones específicas que demuestren esfuerzo de crecimiento y especialización de manera constantes en el cumplimiento de la subsanación de las Medidas de Remediación, Medidas de Control y seguimiento permanente del Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno y su presentación ante la Contraloría General de la República de manera siempre anticipada al vencimiento de los plazos establecidos, que sean ejemplo de superación personal y compromiso con la EPS, como una manera de incentivar la réplica de estos valores en los demás compañeros de trabajo.



CAPITULO III

DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

Artículo 8° Disposición Complementaria y Final

- 8.1. La Oficina de Imagen Institucional se encargará de programar las actividades de reconocimiento reguladas en la presente Directiva.

